

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 043

30/05/2025

Sumário:

- **DISPENSA POR JUSTA CAUSA - QUANDO A APLICAÇÃO NÃO CARECE DE REINCIDÊNCIA**
- **TRANSFORMANDO CHEFES EM LÍDERES - UM CAMINHO NECESSÁRIO NAS ORGANIZAÇÕES**
- **DCTFWEB - DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS FEDERAIS - FATOS GERADORES A PARTIR DE 2025 - ALTERAÇÃO**
- **PESCADOR ARTESANAL - SEGURO-DEFESO - CADASTRADOS EM MUNICÍPIOS DA REGIÃO NORTE - VIGÊNCIA ENCERRADA**
- **BENEFÍCIOS - NORMAS PROCEDIMENTAIS - CADASTRO, ADMINISTRAÇÃO E RETIFICAÇÃO - ALTERAÇÃO**



DISPENSA POR JUSTA CAUSA QUANDO A APLICAÇÃO NÃO CARECE DE REINCIDÊNCIA

A justa causa é a penalidade mais severa prevista na legislação trabalhista brasileira, resultando na rescisão imediata do contrato de trabalho sem o pagamento de verbas rescisórias típicas da demissão sem justa causa. É importante destacar que a justa causa pode ser aplicada sem necessidade de reincidência, desde que a falta seja considerada suficientemente grave, de forma a romper a confiança entre empregador e empregado.

Exemplo prático: Um funcionário que for flagrado furtando bens da empresa comete uma falta grave que, por si só, dispensa advertência ou suspensão prévia. Nesse caso, a gravidade do ato torna desnecessária qualquer reincidência para configurar a justa causa.

A importância da atualidade e imediação da punição

Além da gravidade, dois elementos fundamentais na aplicação da justa causa são a atualidade e a imediatez. Isso significa que a falta deve ser recente e a punição deve ocorrer de forma rápida, sob pena de se entender que o empregador tolerou o comportamento do empregado.

Exemplo prático: Se um empregado agride fisicamente um colega de trabalho e o RH demora semanas para aplicar a sanção, corre-se o risco de perder a validade da justa causa por ausência de imediação na punição.

Reincidência em faltas leves e a escalada disciplinar

Nem toda justa causa precisa decorrer de um ato único e grave. A reincidência em faltas leves, como atrasos frequentes, uso indevido do celular no ambiente de trabalho ou descumprimento de ordens superiores, pode levar à demissão por justa causa, desde que o empregador tenha adotado previamente medidas disciplinares graduais, como advertências escritas e suspensões.

Exemplo prático: Um colaborador constantemente chega atrasado, mesmo após ter recebido duas advertências e uma suspensão. Ao persistir no comportamento, a empresa pode aplicar a justa causa com respaldo na reincidência e no descumprimento reiterado das normas da empresa.

Situações em que não se exige reincidência

Algumas condutas, pela sua própria natureza, configuram justa causa de forma imediata, sem necessidade de advertências ou reincidência. Um dos exemplos clássicos é o abandono de emprego, caracterizado pela ausência injustificada por 30 dias consecutivos ou mais. Nesse caso, o simples decurso do tempo e a ausência de comunicação do trabalhador já configuram a falta grave.

Exemplo prático: Um funcionário deixa de comparecer ao trabalho por mais de 30 dias, sem qualquer justificativa ou contato. Mesmo sem reincidência de faltas anteriores, essa conduta caracteriza abandono de emprego e pode ensejar justa causa.

Vedação à dupla punição

Um princípio importante no Direito do Trabalho é o da vedação à dupla punição, ou seja, o empregado não pode ser punido duas vezes pelo mesmo ato faltoso. Se a empresa já aplicou uma advertência por determinada falta, não poderá posteriormente aplicar uma suspensão ou justa causa pelo mesmo motivo.

Exemplo prático: Se um trabalhador foi advertido por usar o celular indevidamente e, dias depois, a empresa decide demiti-lo por justa causa com base no mesmo episódio, essa demissão pode ser considerada nula por configurar punição em duplicidade.

Proporcionalidade entre a falta e a punição

A justa causa deve sempre observar o princípio da proporcionalidade. Isso significa que a penalidade deve estar em consonância com a gravidade da falta cometida. Aplicar justa causa por pequenas falhas isoladas, sem prejuízo à empresa, pode ser entendido como abuso e resultar em reversão judicial da demissão.

Exemplo prático: Um colaborador usa o e-mail da empresa para fins pessoais de maneira pontual e sem comprometer as atividades da empresa. A aplicação de justa causa nesse caso seria desproporcional e pode ser considerada indevida.

Equilíbrio, Responsabilidade e Critério

A aplicação da justa causa exige análise cuidadosa e responsabilidade por parte do gestor de recursos humanos. Deve-se observar:

- A gravidade da falta;
- A atualidade do ato faltoso;
- A imediatez da resposta do empregador;
- A existência ou não de reincidência, especialmente em casos de faltas leves;
- A proporcionalidade da medida adotada;
- E o respeito à vedação de dupla punição.

Com base nesses critérios, o RH assegura uma gestão disciplinar eficaz, justa e juridicamente segura, evitando passivos trabalhistas e promovendo um ambiente organizacional saudável.



TRANSFORMANDO CHEFES EM LÍDERES UM CAMINHO NECESSÁRIO NAS ORGANIZAÇÕES

A diferença central entre um chefe e um líder está na forma como exercem o poder. O chefe tradicional aplica regras com rigidez, controla e cobra, enquanto o líder busca construir junto, ouve, inspira e guia. O chefe administra tarefas; o líder desenvolve pessoas e propósitos.

Exemplo prático: O chefe determina o que deve ser feito e cobra os resultados. Já o líder discute com a equipe as melhores formas de atingir metas, aproveitando o potencial de cada um.

Construindo equipes que caminham sozinhas

O verdadeiro líder desenvolve uma equipe autônoma, que funciona bem mesmo sem sua presença constante. A liderança participativa é eficaz em qualquer ambiente – até mesmo em funções operacionais –, quando promove diálogo, confiança e clareza nas responsabilidades.

Exemplo prático: Um supervisor de produção inclui operadores na discussão sobre melhorias no processo, ouvindo sugestões antes de implementar mudanças.

Equilibrando Ordem e Inovação

Referências clássicas como Henri Fayol valorizam a estrutura, hierarquia e disciplina. Contudo, as exigências atuais do mercado demandam líderes que saibam gerenciar mudanças. Gerenciar é organizar e controlar; liderar é inspirar e motivar. Um não substitui o outro, mas se complementam.

Exemplo prático: Um gerente deve controlar custos do projeto (gestão), mas também manter a equipe engajada frente a mudanças (liderança).

O custo oculto da liderança tóxica

Chefes "linha dura" ou emocionalmente desequilibrados criam ambientes hostis. Mesmo que os resultados aparentem sucesso, o clima organizacional deteriora, causando alta rotatividade e imagem negativa da empresa.

Exemplo prático: Funcionários que, mesmo "entregando resultado", passam o almoço fazendo entrevistas de emprego, demonstram o impacto silencioso de um chefe autoritário.

Quem não comunica, não lidera

A comunicação eficaz é essencial para a liderança. Falhas na comunicação são responsáveis por até 76% dos fracassos em projetos, segundo pesquisa do PMI Brasil. O líder deve se expressar com clareza, ouvir ativamente e incentivar trocas produtivas.

Exemplo prático: Um gestor que promove reuniões semanais para alinhamento de expectativas reduz ruídos e melhora os resultados da equipe.

Os estilos de liderança

Perfis de liderança variam e cada um gera diferentes reações:

- Autoritário: Centraliza decisões, desmotiva e afasta.
- Indeciso: Gera desorganização e insegurança.
- Democrático: Estimula participação e entusiasmo.
- Liberal: Falta de direcionamento; equipe perdida.
- Situacional: Adapta-se às circunstâncias; transmite confiança.
- Emergente: Assume em momentos críticos; ação eficaz.

Um líder situacional pode ser firme durante uma crise e democrático em situações rotineiras, equilibrando direção com escuta ativa.

De chefe a líder – Uma jornada possível

Empresas com muitos chefes e poucos líderes enfrentam alta rotatividade e desmotivação. No entanto, qualquer chefe pode se tornar líder se estiver disposto a desenvolver competências como empatia, escuta ativa, inteligência emocional e visão estratégica.

Se você lidera uma equipe, reflita:

- As pessoas estão com você por respeito e inspiração ou apenas por obrigação?
- O crescimento da sua equipe depende do tipo de liderança que você exerce.



DCTFWeb - DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS FEDERAIS - FATOS GERADORES A PARTIR DE 2025 - ALTERAÇÃO

A Instrução Normativa nº 2.267, de 27/05/25, DOU de 28/05/25, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 2.237, de 04/12/24, DOU de 05/12/24, que dispôs sobre a Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais DCTFWeb, para informações relativas a fatos geradores a partir de 1º de janeiro de 2025. Na íntegra:

O Secretário Especial da Receita Federal do Brasil, no uso da atribuição que lhe confere o art. 350, caput, inciso III, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto no art. 5º, § 1º, do Decreto-Lei nº 2.124, de 13 de junho de 1984, e no art. 16 da Lei nº 9.779, de 19 de janeiro de 1999, resolve:

Art. 1º - A Instrução Normativa RFB nº 2.237, de 4 de dezembro de 2024, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 3º - (...)

(...)

XII - as demais pessoas físicas ou jurídicas obrigadas ao recolhimento dos tributos a que se refere o art. 8º, ainda que na condição de responsáveis tributários.

(...)" (NR)

"Art. 16-A - O contribuinte que dividiu em quotas o pagamento do IRPJ e da CSLL referentes ao 4º trimestre de 2024 deverá apresentar a Declaração prevista no art. 3º da Instrução Normativa RFB nº 2.005, de 29 de janeiro de 2021, que regulamentava anteriormente a matéria, exclusivamente para fins de prestação das informações relativas às referidas quotas.

§ 1º - As informações a que se refere o caput deverão ser prestadas por meio da pasta Trimestre Anterior da declaração referente ao mês de março de 2025 ou, em caso de evento especial no mês de janeiro ou fevereiro de 2025, da declaração referente ao mês de ocorrência do primeiro evento especial do ano.

§ 2º - A declaração a que se refere o caput, relativamente às hipóteses a que se refere o § 1º, deverá ser apresentada até o último dia útil do mês de julho de 2025." (NR)

Art. 2º - Para fins do disposto no art. 1º, o art. 16-A da Instrução Normativa RFB nº 2.237, de 2024, fica posicionado em seu Capítulo XI.

Art. 3º - O enunciado do Capítulo XI da Instrução Normativa RFB nº 2.237, de 2024, fica alterado para "DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS".

Art. 4º - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

ROBINSON SAKIYAMA BARREIRINHAS



PESCADOR ARTESANAL - SEGURO-DEFESO - CADASTRADOS EM MUNICÍPIOS DA REGIÃO NORTE - VIGÊNCIA ENCERRADA

De acordo com o Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 34, de 29/05/25, DOU de 30/05/25, a Medida Provisória nº 1.277, de 28/11/24, DOU de 29/11/24 (RT 096/2024), que instituiu o Auxílio Extraordinário destinado a pescadoras e pescadores profissionais artesanais beneficiários do Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal - Seguro-Defeso cadastrados em Municípios da Região Norte, teve seu prazo de vigência encerrado no dia 08/05/25. Na íntegra:

ATO DECLARATÓRIO DO PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL Nº 34, DE 2025

O PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL, nos termos do parágrafo único do art. 14 da Resolução nº 1, de 2002-CN, faz saber que a Medida Provisória nº 1.277, de 28 de novembro de 2024, que "Institui o Auxílio Extraordinário destinado a pescadoras e pescadores profissionais artesanais beneficiários do Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal - Seguro-Defeso cadastrados em Municípios da Região Norte", teve seu prazo de vigência encerrado no dia 8 de maio de 2025.

Congresso Nacional, 29 de maio de 2025

SENADOR DAVI ALCOLUMBRE
Presidente da Mesa do Congresso Nacional



BENEFÍCIOS - NORMAS PROCEDIMENTAIS - CADASTRO, ADMINISTRAÇÃO E RETIFICAÇÃO - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.287, de 26/05/25, DOU de 30/05/25, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, alterou o Livro I das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, aprovado pela Portaria nº 990, de 28/03/22, DOU de 29/03/22, que aprovou as Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios e que disciplinou os procedimentos e rotinas que versam sobre cadastro, administração e retificação de informações dos Segurados e Beneficiários no âmbito do INSS. Na íntegra:

A Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão - Substituta do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso da competência que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 35014.538728/2022-59, resolve:

Art. 1º - O Livro I das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, aprovado pela Portaria Dirben/INSS nº 990, de 28 de março de 2022, publicada no Diário Oficial da União - DOU nº 60, de 29 de março de 2022, seção 1, páginas 201/218, que disciplina os procedimentos e rotinas que versam sobre cadastro, administração e retificação de informações dos Segurados e Beneficiários no âmbito do INSS, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 106 - No caso de opção pela exclusão do direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição ou para fins de contagem recíproca de tempo de contribuição, a alíquota de contribuição incidente sobre o limite mínimo mensal do salário de contribuição será de:

I - 11%, no caso do segurado contribuinte individual, ressalvado o disposto na alínea a do inciso II e no inciso III deste artigo, que trabalhe por conta própria, sem relação de trabalho com empresa ou equiparado e do segurado facultativo, observado o disposto na alínea b do inciso II deste artigo;

II - 5%, no caso do:

a) microempreendedor individual, de que tratam os artigos 18-A e 18-C da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006; e

(...)

III - 12%, a partir da competência abril de 2022, no caso do microempreendedor individual transportador autônomo de cargas, de que trata o art. 18-F da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

(...)

§ 2º - O segurado que tenha contribuído na forma dos incisos I, II e III deste artigo e pretenda contar o tempo de contribuição correspondente para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou da contagem recíproca do tempo de contribuição a que se refere o art. 94 da Lei nº 8.213, de 1991, deverá complementar a contribuição mensal mediante o recolhimento sobre o valor correspondente ao limite mínimo mensal do salário de contribuição em vigor na competência a ser complementada da diferença entre o percentual pago e o de 20% (vinte por cento), acrescido dos devidos acréscimos legais." (NR)

"Art. 110 - O MEI contribuirá para a Previdência Social na forma do inciso IV e da alínea "a" do inciso V do § 3º do art. 18-A e do inciso III do art. 18-F da Lei Complementar nº 123, de 2006, observada a regulamentação do Comitê Gestor do SIMPLES Nacional - CGSN e o §2º do art. 106." (NR)

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MÁRCIA ELIZA DE SOUZA